



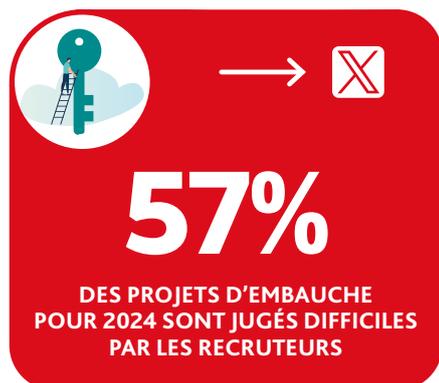
ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

ENQUÊTE « BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE » : BAISSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2024

Sommaire

- P.2** Baisse des intentions d'embauche en 2024
- P.3** Le nombre de projets d'embauche diminue dans quasiment tous les secteurs
- P.6** Le surcroît d'activité ponctuel reste le premier motif de recrutement
- P.8** Les métiers les plus recherchés en 2024
- P.10** Le nombre de projets non saisonniers baisse
- P.10** Baisse de 3,6 points des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs
- P.11** De fortes difficultés attendues pour les métiers de la construction, de la réparation automobile et de l'industrie
- P.12** Des recrutements difficiles liés aux problèmes de candidatures
- P.13** Près des trois quarts des établissements feront appel à France Travail pour les aider dans leurs projets de recrutements
- P.14** France Travail : premier recours en cas de difficultés
- P.15** Les besoins en main d'œuvre par région

L'enquête BMO 2024 utilise la nouvelle nomenclature des familles professionnelles dite « FAP 2021 » (cf. page 16).



L'essentiel

En 2024, les intentions de recrutement des employeurs diminuent par rapport à 2023 (-8,5%) et représentent 2,78 millions d'embauches potentielles. Le nombre des intentions d'embauche revient ainsi aux niveaux observés à la fin de la dernière décennie.

La proportion d'établissements prévoyant d'embaucher baisse (28,2% en 2024 contre 31,0% en 2023), alors que le nombre moyen de projets par établissement recruteur se stabilise (4,03 en 2024 après 4,00 en 2023). Cette baisse du taux d'établissements recruteurs couplée à une stagnation du nombre moyen de recrutements par établissement recruteur s'observe quelle que soit la taille de l'établissement. Le nombre de projets d'embauche diminue dans quasiment tous les secteurs et plus particulièrement dans la construction (-18,1%) et le commerce (-12,7%). À l'inverse, il augmente pour les activités financières et d'assurance (+6,4 %).

En 2024, 57,4% des projets d'embauches sont jugés difficiles par les employeurs, soit une baisse de 3,6 points par rapport à 2023. Les difficultés anticipées restent importantes pour les métiers de la construction, de la réparation automobile et de l'industrie.

Les métiers agricoles font partie des métiers les plus recherchés (98 000 projets de recrutement pour les viticulteurs/ arboriculteurs, et 91 000 pour les agriculteurs/ouvriers agricoles). La très grande majorité de ces intentions d'embauche sont saisonnières. Les métiers de l'hôtellerie-restauration font également partie des plus recherchés, avec des difficultés anticipées de recrutement supérieures à la moyenne : serveurs de cafés restaurants (122 000 projets), employés polyvalents de la restauration (111 000 projets), cuisiniers (67 000 projets), employés de l'hôtellerie (56 000 projets). Il en est de même pour les métiers du soin et de l'accompagnement, où les difficultés sont encore supérieures : 68 000 projets de recrutement d'aides à domicile et 58 000 d'aides-soignants.

D'autres métiers des services font partie également des métiers les plus recherchés : agents d'entretiens de locaux (84 000 projets), employés de libre-service (59 000 projets), professionnels de l'animation socioculturelle (67 000 projets). Les difficultés de recrutement anticipées sont inférieures à la moyenne pour ces métiers.

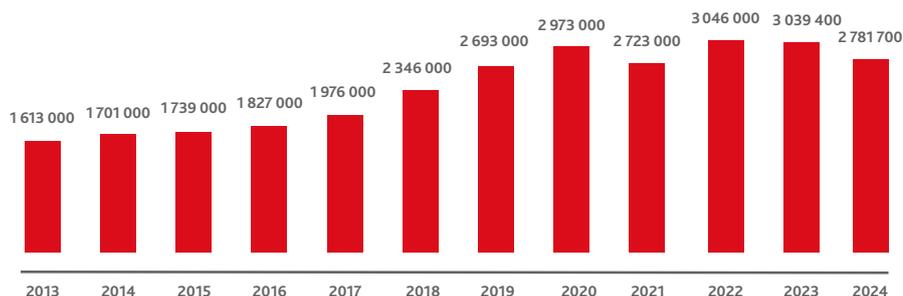
Fanny Chartier, Sandra Gaumont, Frédéric Lainé,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) est réalisée chaque année depuis 2002, à l'initiative de France Travail. Outil d'aide à la décision, cette enquête apporte un éclairage inédit sur les attentes et les difficultés rencontrées par les employeurs en matière de recrutement. Elle mesure en effet les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, ainsi que l'importance des difficultés envisagées et le recours à l'emploi saisonnier.

BAISSE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2024

En 2024, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 2,78 millions, en baisse de 8,5% par rapport à 2023.

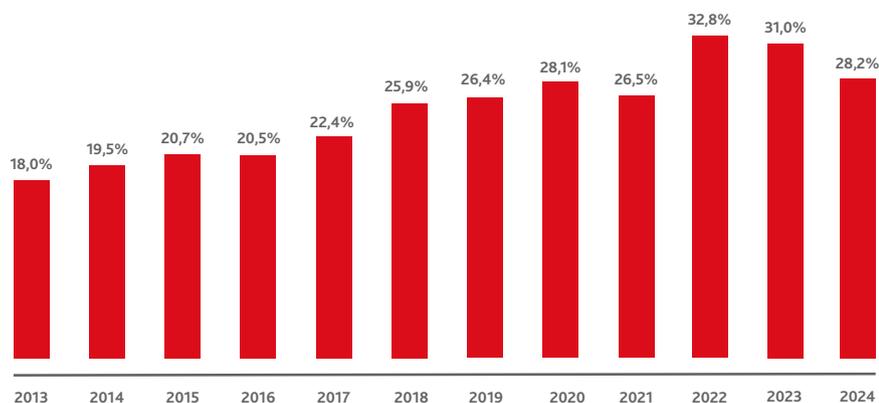
GRAPHIQUE 1 :
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquêtes BMO 2013 à 2024, France Travail

Par rapport à 2023, la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher baisse de 2,8 points (28,2% en 2024 contre 31,0% en 2023), tandis que le nombre moyen de projets par établissement recruteur se stabilise (4,03 en 2024 après 4,00 en 2023).

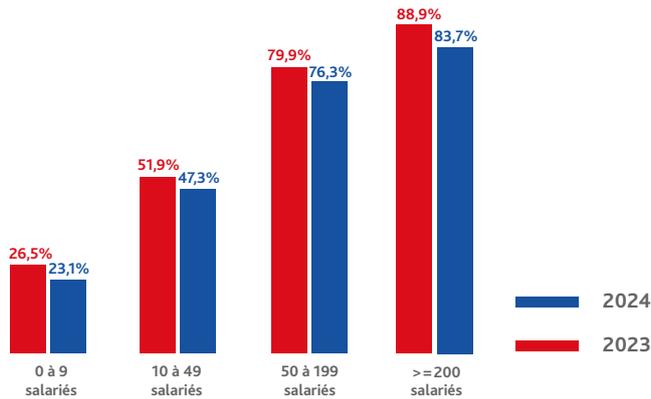
GRAPHIQUE 2 :
ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER (EN %)



Source : Enquêtes BMO 2013 à 2024, France Travail

Cette baisse du taux d'établissements recruteurs couplée à une stagnation du nombre moyen de projets de recrutements par établissement recruteur est vérifiée quelle que soit la taille de l'établissement.

GRAPHIQUE 3 :
ÉVOLUTION DE LA PART D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



Source : Enquêtes BMO 2023 et 2024, France Travail

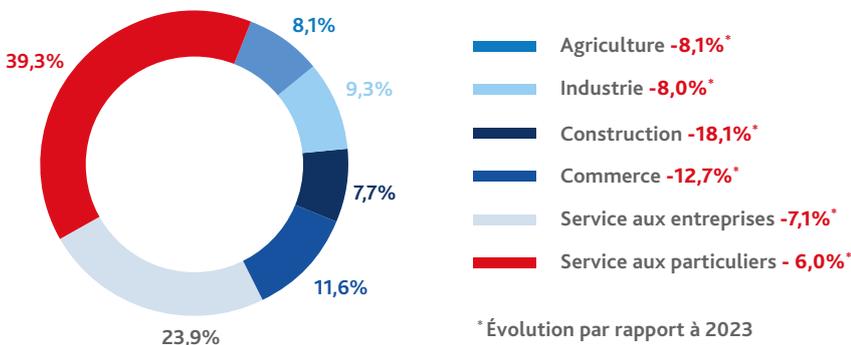
LE NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE DIMINUE DANS QUASIMENT TOUS LES SECTEURS

Avec 1,09 million de projets, en baisse de 6,0% entre 2023 et 2024, le secteur des services aux particuliers demeure le premier recruteur (39,3% des intentions d'embauche). Au sein de ce secteur, les intentions d'embauche diminuent légèrement de 1,3% dans le sous-secteur de l'hébergement-restauration, alors que la baisse est de 11,2% dans celui de l'administration publique et l'enseignement.

Le secteur de l'industrie affiche une baisse des intentions d'embauche (-8,0%) : l'industrie extractive, énergie et gestion des déchets voit une stabilisation des siennes (+0,6%), alors que le secteur du caoutchouc et du plastique envisage une baisse de 13,9%.

Les intentions d'embauche baissent aussi dans les autres secteurs, notamment dans la construction (-18,1%), le commerce (-12,7%), et dans les services aux entreprises (-7,1%, avec des différences entre les activités financières et d'assurance qui envisagent 6,4 % d'embauches en plus par rapport à 2023, et le transport et entreposage, qui affiche une baisse de 16,4% de ses intentions d'embauche).

GRAPHIQUE 4 :
RÉPARTITION DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquêtes BMO 2023 et 2024, France Travail

Note de lecture : 39,3% des projets de recrutement en 2024 concernent le secteur des services aux particuliers, qui projette 6,0% de recrutements en moins par rapport à 2023.

LES RECRUTEMENTS EFFECTUÉS EN 2023

En 2023, 31% des établissements estiment que les délais de recrutement ont été supérieurs à ceux prévus.

En 2023, un peu plus de 39% des établissements déclarent avoir cherché à recruter (32% parmi ceux qui ont réduit leur activité), soit une proportion inférieure de 6 points à celle de 2022. Parmi les établissements ayant réussi à recruter, 31% estiment que les délais de recrutements ont été supérieurs à ceux prévus (-4 points par rapport à 2022), cette part atteint 41% dans l'industrie, 36% dans le secteur agro-alimentaire et 35% dans la construction.

Les difficultés de recrutement ressenties en 2023 sont plus importantes dans la construction, les activités informatiques, l'industrie, et la santé et action sociale.

Parmi les établissements ayant cherché à recruter en 2023, près de 45% déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement, soit une baisse de 1,5 point par rapport à 2022. Les difficultés sont plus affirmées (53%) au sein des établissements déclarant par ailleurs être confrontés à des difficultés économiques telles que la hausse des coûts ou la diminution des marges. Les difficultés sont plus importantes dans la construction et les activités informatiques (61% dans chacun des cas), l'industrie hors secteur agro-alimentaire (56%) et la santé et l'action sociale (53%).

Les difficultés de recrutement sont principalement attribuées à des problèmes de candidatures : 75% des établissements mentionnent des candidatures insuffisantes et 72% des profils inadéquats. Les autres raisons le plus souvent invoquées sont l'urgence du recrutement (45%, avec un maximum pour la santé et l'action sociale, le secteur agro-alimentaire, l'hébergement-restauration et les services aux personnes), la nécessité de réaliser plusieurs recrutements simultanés ou le manque de personnel pour recruter (42%), et le fait que les candidats ont finalement refusé le poste proposé (39%).

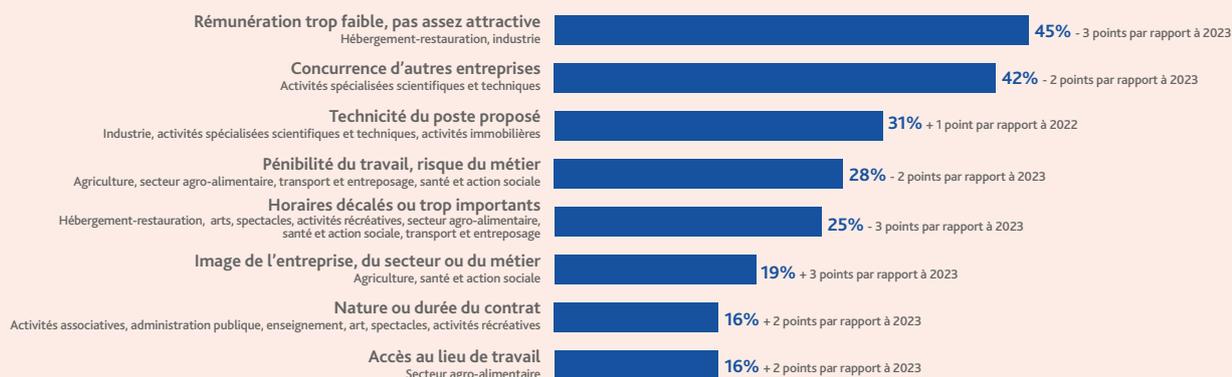
Par ailleurs, un peu plus de 15% des établissements déclarent avoir eu des difficultés à garder leur personnel (en baisse de 4 points par rapport à 2022). Cette proportion est plus élevée dans les activités financières et d'assurance, la santé et l'action sociale, l'agriculture et l'hébergement-restauration. Ces difficultés sont davantage exprimées par les employeurs rencontrant aussi des difficultés de recrutement (24% contre 8%

pour les autres établissements). Parmi les raisons invoquées pour les expliquer, 62% des employeurs estiment que les personnes parties n'étaient pas motivées, et 57% qu'elles ne souhaitaient pas se fixer dans l'entreprise. 56% des employeurs évoquent des opportunités d'emplois plus attractives ailleurs, 41% des conditions de travail difficiles et 34% le fait que les salariés n'avaient pas les compétences adéquates pour travailler dans l'entreprise. Enfin, 24% des établissements citent le caractère saisonnier ou à temps partiel de l'emploi.

Des rémunérations insuffisamment attractives et la concurrence d'autres entreprises sont les principales raisons invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement.

En cas de difficultés de recrutement liées à des problèmes de candidatures ou de désistements de candidats, le premier facteur explicatif cité est relatif à des rémunérations proposées trop faibles ou pas assez attractives (45% des établissements contre 48% en 2022, avec une surreprésentation dans les secteurs de l'hébergement-restauration et de l'industrie et parmi les établissements qui déclarent avoir des difficultés à garder leur personnel). La concurrence avec d'autres entreprises est citée par 42% des employeurs. Sont mentionnés ensuite la technicité du poste proposé (31%), la pénibilité ou les risques du métier (28%, avec une surreprésentation dans l'agriculture, l'agro-alimentaire et le transport et entreposage). L'image de l'entreprise, du secteur ou du métier est citée par 19% des établissements. Enfin, la nature du contrat et l'accès au lieu de travail sont mis en avant par 16% des employeurs.

GRAPHIQUE 5 : LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2023, et confrontés à des candidatures insuffisantes, inappropriées, ou à des désistements.

Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons.

Source : Enquête complémentaire BMO 2024, France Travail.

Les profils inadéquats des candidats viennent principalement d'un manque d'expérience professionnelle, de motivation, de compétences techniques ou de formation.

La moitié des employeurs déclarant avoir reçu des candidatures inadéquates citent le manque de compétences techniques, en particulier dans la construction et le commerce et réparation automobiles. Les défauts de présentation et de compétences relationnelles sont mentionnés par 36% des employeurs et sont davantage mis en avant dans le commerce de détail, ainsi que dans les établissements qui rencontrent des difficultés de recrutement concentrées sur les employés de commerce ou de service. Viennent enfin les défauts d'expression écrite et orale (18% des employeurs) et le manque de compétences bureautiques et informatiques (15%).

En dehors des compétences, 64% des employeurs mentionnent le manque d'expérience professionnelle. Ce critère est cité avant l'insuffisance de diplôme ou de formation (54% des établissements).

Le manque de motivation des candidats est cité par 62% des employeurs. Cet avis est exprimé davantage par le secteur de l'hébergement-restauration et lorsque les difficultés de recrutements portent plus sur des ouvriers peu qualifiés. L'absence de motivation se traduit principalement par l'attitude lors de l'entretien professionnel pour 70% des recruteurs, ou par l'absence à l'entretien d'embauche (55% des recruteurs). Sont également évoqués le fait que les candidats embauchés sont partis plus tôt que prévus (46% des employeurs), ou la mauvaise qualité des dossiers de candidatures (37% des établissements).

GRAPHIQUE 6 : LES RAISONS DES PROFILS INADÉQUATS DES CANDIDATS



Champ : Ensemble des établissements ayant déclaré des difficultés de recrutement en 2023 et des candidatures inadéquates. Parmi ces établissements, sont mentionnés les secteurs citant plus fréquemment ces raisons, ou les niveaux de qualifications surreprésentés dans les difficultés de recrutement.

Source : Enquête complémentaire BMO 2024, France Travail.

Près de la moitié des employeurs rencontrant des difficultés de recrutement ont eu recours à des profils différents de ceux recherchés initialement.

Pour résoudre les difficultés de recrutement rencontrées, 56% des établissements déclarent avoir fait appel à France Travail et 52% ont formé des candidats venant de l'étranger. 40% des établissements ont recouru à des profils de candidats différents, 42% ont formé des salariés déjà présents dans l'entreprise, la même proportion a eu recours à des heures supplémentaires et 39% des employeurs ont embauché moins que prévu ou ont différé une partie de leurs embauches. Les autres solutions mises

en œuvre sont le recours à d'autres types de contrats (36% des établissements), ou la sous-traitance (16%).

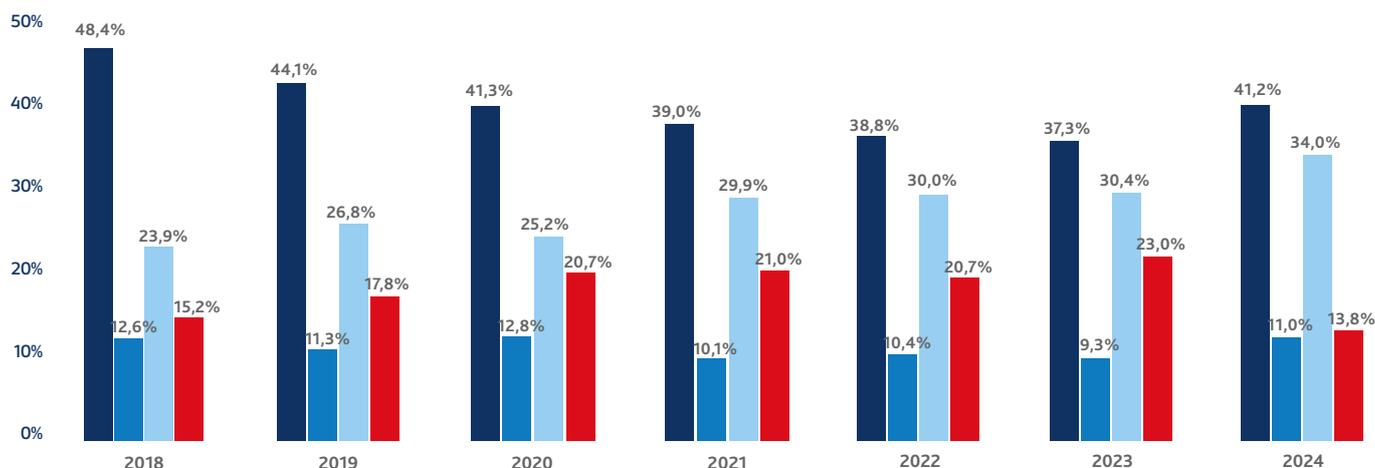
Par ailleurs, pour améliorer leurs chances de recruter, 34% de l'ensemble des établissements déclarent avoir augmenté la rémunération proposée, cette proportion s'élève à 45% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 25% pour ceux n'en ayant pas rencontré. La même proportion d'établissements estime avoir amélioré les conditions de travail (38% pour ceux ayant rencontré des difficultés de recrutement contre 31% pour les autres établissements) et 23% ont simplifié leur processus de recrutement.

LE SURCROÎT D'ACTIVITÉ PONCTUEL RESTE LE PREMIER MOTIF DE RECRUTEMENT

41,2% des projets de recrutement pour 2024 visent à faire face à un surcroît d'activité ponctuel. Cette part augmente de 4 points par rapport à 2023 [cf. Graphique 7]. Le remplacement de salariés partis définitivement représente 34,0% des intentions d'embauche. La part des projets de recrutements liés à une nouvelle activité s'élève à 13,8%, soit une diminution de plus de 9 points par rapport à 2023. Enfin, 11,0% des intentions d'embauche sont liées à des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés.

GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX MOTIFS DE RECRUTEMENT

- Pour faire face à un surcroît d'activité ponctuel
- Pour des remplacements suite à des absences ponctuelles de salariés
- Pour des remplacements suite à des départs définitifs de salariés
- Suite à une nouvelle activité

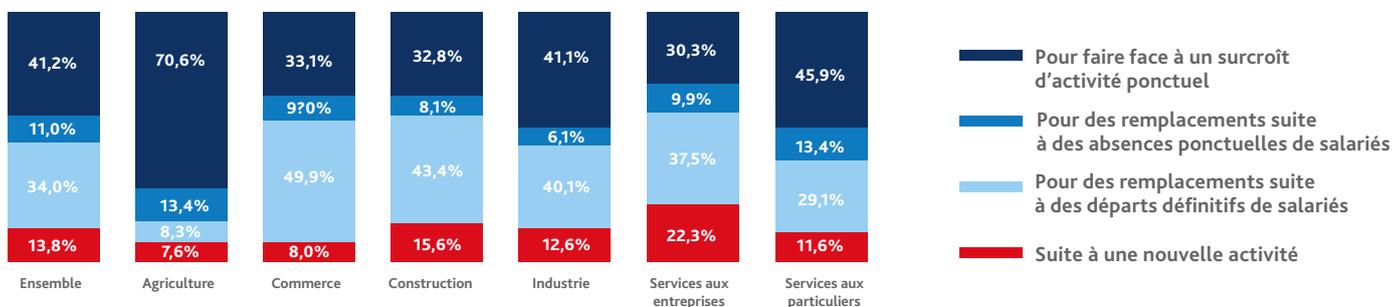


Source : Enquête BMO complémentaire 2024, France Travail

Note de lecture : En 2024, 41,2% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

Les motifs de recrutement varient d'un secteur d'activité à un autre. Dans l'agriculture, la majorité des recrutements (70,6%) sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel [cf. Graphique 8]. Ce motif représente également 45,9% des intentions de recrutement pour les services aux particuliers. Dans les services aux entreprises, l'industrie, la construction et le commerce, de 37 à 50 % des recrutements sont prévus pour faire face à des départs définitifs de salariés. Enfin, les besoins liés à une nouvelle activité sont davantage cités par les services aux entreprises (22,3% des intentions de recrutement).

GRAPHIQUE 8 : MOTIFS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Source : Enquête BMO complémentaire 2024, France Travail.

Note de lecture : En 2024 dans l'agriculture, 70,6% des projets de recrutement sont envisagés pour répondre à un surcroît d'activité ponctuel.

ENCADRÉ N°2

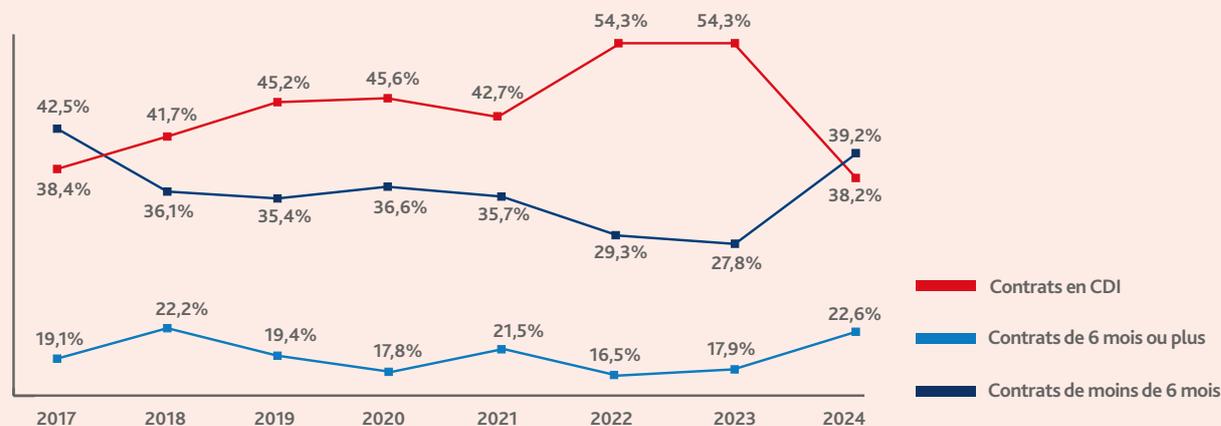
LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT EN CDI DIMINUE

Après avoir été particulièrement élevée en 2022 et 2023, la part des projets de recrutement anticipés correspondant à des CDI diminue de 16,1 points en 2024 et atteint 38,2%.

En contrepartie la part des projets de recrutements en CDD de 6 mois ou plus augmente (de 17,9% en 2023 à 22,6% en 2024) et il en est de même de celle des intentions de recrutement en CDD de moins de 6 mois

(+11,4 points). Deux tiers des projets de recrutement en CDI répondent à l'un des deux objectifs suivants : remplacer des salariés partis définitivement, ou répondre aux besoins d'une nouvelle activité. À l'inverse, les contrats à durée limitée sont plus utilisés pour répondre à un surcroît d'activité (la moitié des projets de recrutement en contrats à durée limitée répondent à cet objectif) ou à un remplacement pour absence ponctuelle (14%).

GRAPHIQUE 9 : ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT PAR NATURE DE CONTRAT DE TRAVAIL



Source : Enquête BMO complémentaire 2024, France Travail.

Note de lecture : En 2024, 38,2 % des projets de recrutement sont envisagés sous forme d'un contrat en CDI

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2024

En 2024, les employeurs déclarent un volume d'intentions d'embauche de 2,78 millions, en baisse de 8,5% par rapport à 2023.

TABLEAU 1 :
LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2024

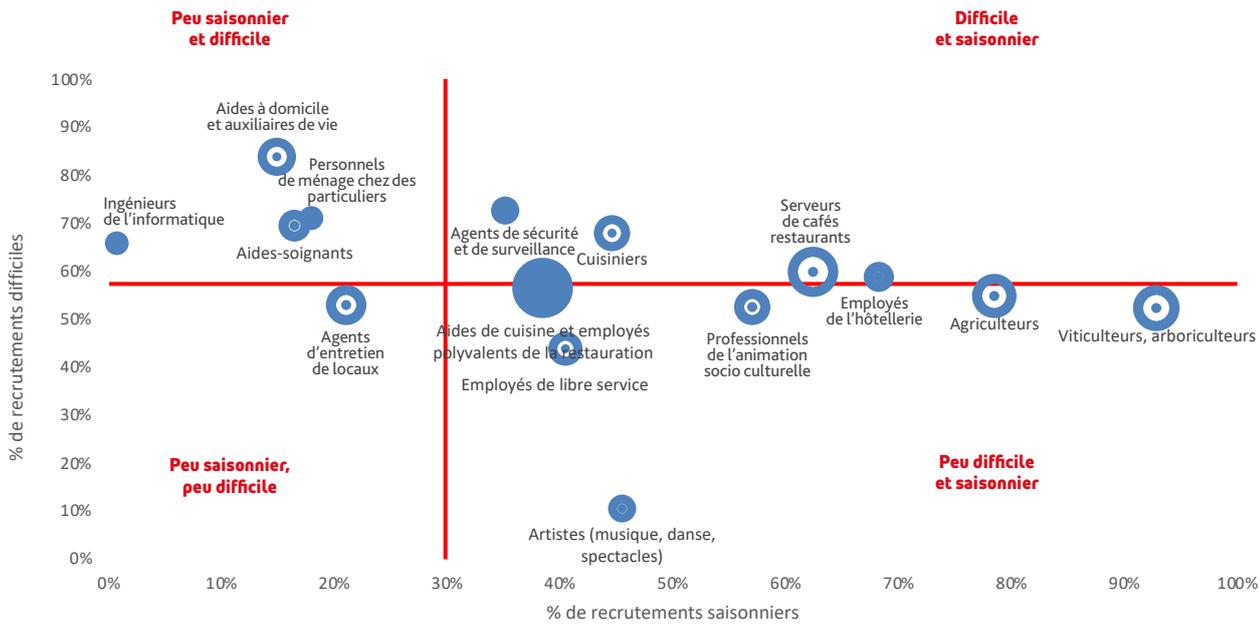
Métier	Nombre de projets	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	122 000	59,7%	62,4%
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	111 000	56,3%	38,5%
Viticulteurs, arboriculteurs	98 000	52,1%	92,9%
Agriculteurs	91 000	54,6%	78,5%
Agents d'entretien de locaux	84 000	52,9%	21,1%
Aides à domicile et auxiliaires de vie	68 000	83,7%	14,9%
Cuisiniers	67 000	67,9%	44,6%
Professionnels de l'animation socioculturelle	67 000	52,4%	57,1%
Employés de libre service	59 000	43,9%	40,5%
Aides-soignants	58 000	69,3%	16,5%
Employés de l'hôtellerie	56 000	58,7%	68,3%
Artistes (musique, danse, spectacles)	56 000	10,6%	45,5%
Agents de sécurité et de surveillance	43 000	72,4%	35,2%
Personnels de ménage chez des particuliers	42 000	71,1%	17,9%
Ingénieurs de l'informatique*	40 000	65,8%	0,7%
TOTAL	2 782 000	57,4%	29,8%

*les différents métiers de cadres de l'informatique sont regroupés en ingénieurs de l'informatique.
Source : Enquête BMO 2024, France Travail.

Selon qu'ils soient à dominante saisonnière ou non, et connaissant ou non des difficultés de recrutement, les 15 métiers les plus recherchés en 2024 peuvent se classer en quatre grands groupes :

- Le premier groupe, pour lequel les difficultés de recrutement anticipées et les projets d'embauche à caractère saisonnier sont élevés, comprend des métiers de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, serveurs de cafés restaurants, employés de l'hôtellerie) et les agents de sécurité et de surveillance.
- Le deuxième groupe, pour lequel les difficultés d'embauche sont élevées et les projets d'embauche peu liés à la saison, comprend les ingénieurs de l'informatique et des métiers de soins et d'accompagnement, avec les aides à domicile et auxiliaires de vie et les aides-soignants. Sont concernés également les personnels de ménage chez des particuliers.
- Le troisième groupe concerne des métiers pour lesquels les employeurs anticipent un peu moins de difficultés et un recours supérieur à la moyenne au personnel saisonnier : les métiers agricoles (avec un très fort recours aux recrutements saisonniers), les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les professionnels de l'animation socioculturelle, les employés de libre-service, et les artistes (avec une part de projets de recrutement jugés difficiles beaucoup plus faible pour ces derniers).
- Le quatrième groupe comprend les agents d'entretien de locaux pour lesquels les recruteurs anticipent moins de difficultés de recrutement que dans l'ensemble des métiers, avec des recrutements peu saisonniers.

**GRAPHIQUE 10 :
POSITIONNEMENT DES 20 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2024 EN FONCTION DES DIFFICULTÉS
À LES POURVOIR ET DE LEUR CARACTÈRE SAISONNIER.**



Source : Enquête BMO 2024, France Travail.
Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement.

Des métiers connaissent une évolution positive de leurs besoins en recrutement sur 5 ans. Il s'agit de métiers de l'hôtellerie-restauration comme les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, les serveurs de cafés –restaurants, les cuisiniers ou les employés de l'hôtellerie, mais également de métiers des services à la personne (personnels de ménage chez des particuliers, assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux). Sont concernés également des métiers comme les vendeurs en produits alimentaires, les infirmiers et sages-femmes, les éducateurs spécialisés et des ouvriers de la maintenance ou du BTP.

**TABLEAU 2 :
LES MÉTIERS ENREGISTRANT LES PLUS FORTES HAUSSES DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT EN 5 ANS**

Métier	Variation du nombre de projets de recrutement sur 5 ans*	Nombre de projets en 2024
Serveurs de cafés restaurants	24 300	122 000
Cuisiniers	17 400	67 000
Agriculteurs	16 100	91 100
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	12 400	111 200
Personnels de ménage chez des particuliers	11 100	41 600
Employés de l'hôtellerie	10 800	56 300
Vendeurs en produits alimentaires	7 800	37 400
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	6 200	18 200
Ouvriers mécaniciens de véhicules	6 000	27 000
Boulangers, pâtisseries	5 700	18 900
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	5 700	26 300
Jardiniers des espaces verts et naturels	5 600	36 700
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	5 400	27 700
Ouvriers peu qualifiés de l'extraction et des travaux publics	5 300	13 700
Infirmiers et sages-femmes	5 300	37 200
Agents de sécurité et de surveillance	5 100	43 400
Maçons qualifiés	5 000	20 600
Agents de maîtrise de la restauration	4 700	7 800

Source : Enquête BMO 2024, France Travail.
* les données antérieures à 2024 ont été réropolées en nouvelle nomenclature des métiers hors techniciens des services administratifs, et techniciens du contrôle qualité pour lesquels existe une rupture de série consécutive à l'introduction de la nouvelle nomenclature des familles professionnelles (FAP 2021).

LE NOMBRE DE PROJETS NON SAISONNIERS BAISSÉ

Les employeurs anticipent 1,95 million de recrutements non saisonniers en 2024, en baisse de 11,2% par rapport à 2023, soit une diminution de 246 000 projets non saisonniers. Les projets de recrutement saisonniers sont quasi-stables (-1,3% par rapport à 2023). Au total, 70,2% des projets d'embauche ne sont pas saisonniers (contre 72,4% en 2023).

Parmi les métiers comptabilisant le plus de projets non saisonniers, se trouvent des métiers de l'hôtellerie-restauration (aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration, serveurs, cuisiniers), des métiers de soins et d'accompagnement de la personne (aides à domicile et auxiliaire de vie, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes), et des métiers de l'informatique (techniciens de l'informatique et ingénieurs de l'informatique).

**TABLEAU 3 :
LISTE DES 20 MÉTIERS DONT LE NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT NON SAISONNIERS EST LE PLUS ÉLEVÉ EN 2024**

Métier	Nombre de projets de recrutements non saisonniers	Nombre total de projets de recrutements
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	68 000	111 000
Agents d'entretien de locaux	66 000	84 000
Aides à domicile et auxiliaires de vie	57 000	68 000
Aides-soignants	49 000	58 000
Serveurs de cafés restaurants	46 000	122 000
Ingénieurs de l'informatique	40 000	40 000
Cuisiniers	37 000	67 000
Employés de libre service	35 000	59 000
Personnels de ménage chez des particuliers	34 000	42 000
Infirmiers et sages-femmes	34 000	37 000
Techniciens de l'informatique	33 000	34 000
Secrétaires bureautiques et assimilés	33 000	36 000
Artistes (musique, danse, spectacles)	30 000	56 000
Professionnels de l'animation socioculturelle	29 000	67 000
Agents administratifs	28 000	32 000
Agents de sécurité et de surveillance	28 000	43 000
Attachés commerciaux	27 000	28 000
Ouvriers mécaniciens de véhicules	26 000	27 000
Jardiniers des espaces verts et naturels	26 000	37 000
Conducteurs routiers	25 000	29 000

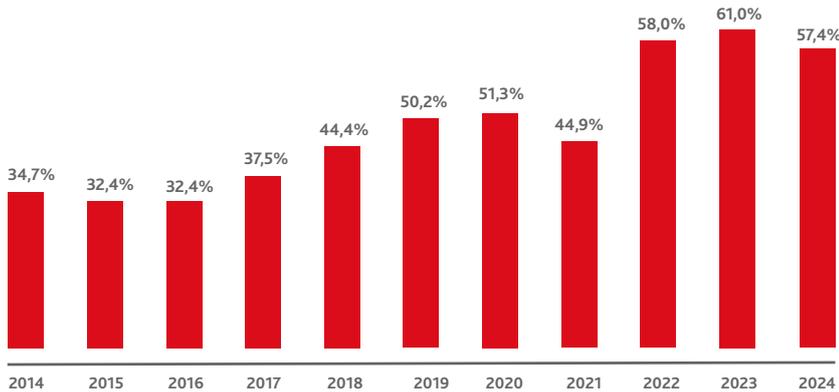
*Les différentes familles professionnelles de l'informatique sont regroupées en techniciens et ingénieurs de l'informatique
Source : Enquête BMO 2024, France Travail

BAISSE DE 3,6 POINTS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES PAR LES EMPLOYEURS

Les employeurs anticipent une baisse des difficultés de recrutement par rapport à 2023 : ces difficultés concernent 57,4 % des projets en 2024, contre 61,0 % en 2023. La part des projets pour lesquels les employeurs anticipent des difficultés retrouve ainsi un niveau légèrement inférieur à celui de 2022.

Cette baisse des difficultés de recrutement concerne quasiment tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur du commerce et de la réparation automobile (74,8% de difficultés anticipées en 2024, soit +4,4 points par rapport à 2023) et du secteur de l'industrie chimique, pharmaceutique et raffinage (+1,4 points, avec un taux de difficultés anticipées de 54,0% en 2024, inférieur à la moyenne). Les difficultés de recrutement baissent peu dans le secteur de la construction (-1,3 point). Elles diminuent particulièrement dans le secteur du textile, habillement, cuir (-9,7 points), les industries extractives, énergie, gestion des déchets (-9,2 points), le secteur du commerce de détail (-7,2 points) et les activités financières et d'assurance (-6,8 points). Les difficultés anticipées apparaissent les plus élevées dans le commerce et la réparation automobile (74,8%), la construction (72,7%), et la métallurgie (69,4%). Elles sont moins fortes dans le secteur des autres activités de services (41,1%), les activités financières et d'assurance (43,1%) et l'administration publique et enseignement (45,2%).

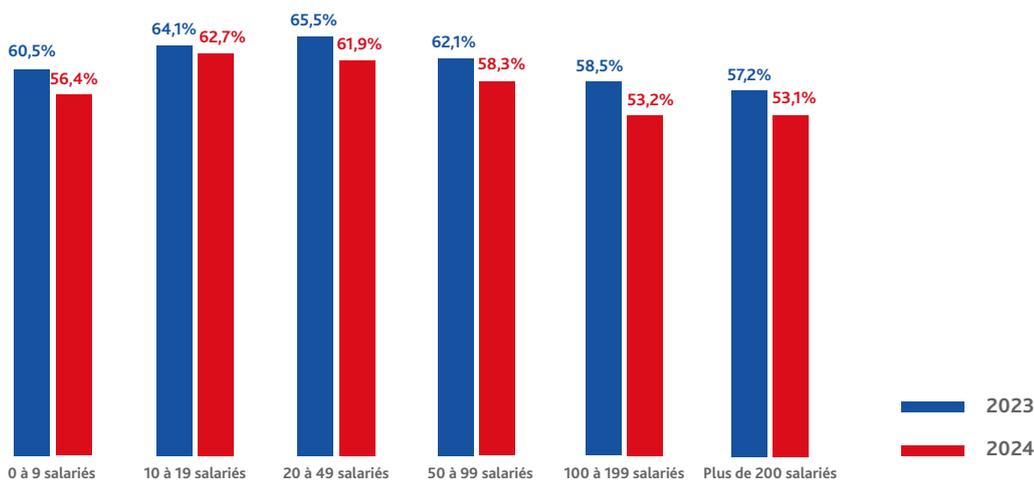
**GRAPHIQUE 11 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES**



Source : Enquêtes BMO, France Travail

La baisse de la part des projets de recrutements jugés difficiles entre 2023 et 2024 concerne autant les petites structures de moins de 10 salariés que les établissements de plus de 200 salariés (-4,1 points pour ces deux tailles d'établissements).

**GRAPHIQUE 12 :
ÉVOLUTION DE LA PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES, SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT**



Source : Enquêtes BMO 2023 et 2024, France Travail

DE FORTES DIFFICULTÉS ATTENDUES POUR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION, DE LA RÉPARATION AUTOMOBILE ET DE L'INDUSTRIE

Les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficultés de recrutement sont des métiers de la construction comme les couvreurs (85,3% des projets de recrutement sont jugés difficiles), les ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation (80,4%), les ouvriers qualifiés en menuiserie et agencement du BTP (79,6%), les charpentiers (79,2%), ou les plombiers et chauffagistes (78,1%). Les métiers de la réparation automobile et de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les carrossiers automobiles (85,8%), les ouvriers mécaniciens de véhicules (77,9%), les ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage (82,5%), ou les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie (80,5%). Les métiers de l'aide à domicile (83,7% de projets difficiles), ainsi que les pharmaciens (82,7%), les médecins (81,7%) ou les techniciens médicaux (77,9%) sont également présents.

TABLEAU 4 :
LISTE DES 20 MÉTIERS DONT LA PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS COMME DIFFICILES EST LA PLUS ÉLEVÉE EN 2024

Métier	Nombre total de projets de recrutement pour 2024	Nombre de projets de recrutement difficiles en 2024	Part des projets de recrutement difficiles pour 2024 (en %)	Évolution de la part de projets de recrutement difficiles (2024/2023), en points*
Carrossiers automobiles	8 000	6 800	85,8%	6,8
Couvreurs	13 900	11 800	85,3%	3,5
Aides à domicile et auxiliaires de vie	67 600	56 500	83,7%	-0,8
Employés et techniciens commerciaux de la banque	8 400	7 000	83,6%	-3,6
Pharmaciens	7 300	6 000	82,7%	-4,1
Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage	6 200	5 100	82,5%	2,8
Médecins	10 000	8 100	81,7%	4,5
Ouvriers en chaudronnerie et tôlerie	7 600	6 100	80,5%	1,6
Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation	7 700	6 200	80,4%	7,0
Soudeurs	6 600	5 300	80,1%	6,6
Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP	14 000	11 100	79,6%	1,0
Conducteurs de transport en commun sur route	16 600	13 200	79,5%	-1,0
Charpentiers (métal et bois)	9 400	7 400	79,2%	3,5
Plombiers chauffagistes	19 700	15 400	78,1%	0,1
Techniciens médicaux et préparateurs	11 700	9 100	77,9%	-3,7
Ouvriers mécaniciens de véhicules	27 000	21 100	77,9%	4,2
Bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers	5 500	4 300	77,9%	9,2
Maçons qualifiés	20 600	15 800	76,7%	-0,9
Techniciens experts et chargés d'études du BTP	8 000	6 100	76,1%	0,6
Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres	9 700	7 200	74,3%	-0,7

Source : Enquête BMO 2024, france Travail

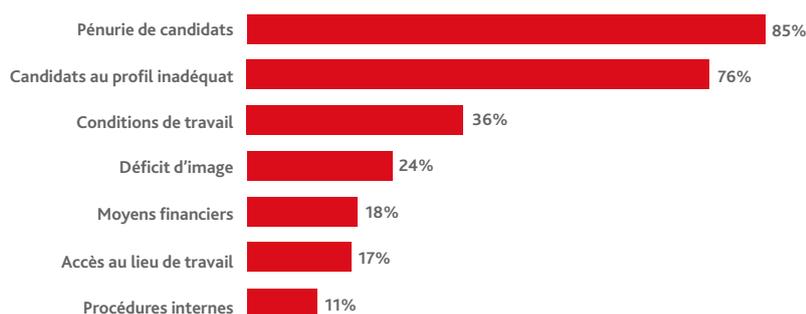
Note de lecture : sont uniquement retenus les métiers pour lesquels sont envisagés au minimum 5 000 projets de recrutement.

* les données antérieures à 2024 ont été rétropolées en nouvelle nomenclature des métiers

DES RECRUTEMENTS DIFFICILES LIÉS AUX PROBLÈMES DE CANDIDATURES

Plus de six employeurs sur dix (63% comme en 2023) anticipent des difficultés à recruter en 2024. Ils redoutent presque tous (97% d'entre eux) les problèmes liés aux candidatures, qu'elles soient inappropriées (76%) ou dans le pire des cas inexistantes (85%). Ce phénomène n'est pas nouveau et depuis la crise sanitaire, les recruteurs sont plus nombreux à se faire à l'idée qu'ils ne recevront que très peu, voire aucune candidature : en 2021, 77% se préparaient à cette éventualité, ils étaient 86% en 2022 et 85% en 2023 et 2024. Par ailleurs, la moitié des recruteurs (53%) reconnaît que la nature peu attrayante du poste proposé peut s'avérer un frein dans leur recrutement : soit parce que les conditions de travail sont défavorables (travail pénible, horaires décalés, manque d'attractivité... pour 36% des employeurs), soit parce que le secteur, l'entreprise ou le métier souffrent d'un déficit d'image (24%), ou encore parce que les conditions d'accès au lieu de travail sont compliquées (17%). Les établissements du secteur agricole et ceux des services à la personne sont les plus nombreux à envisager ces difficultés (respectivement 70% et 62% contre 42% des établissements du commerce). Ces difficultés sont fortement liées aux problèmes de candidatures puisqu'un poste présentant des conditions peu attrayantes génère aussi moins de candidatures avec des candidats moins motivés. Enfin, les difficultés de recrutement liées à la gestion et l'organisation interne du projet concernent plus marginalement les recruteurs, avec 18% d'entre eux anticipant des difficultés financières pour recruter et 11% des difficultés liées aux procédures internes de recrutement.

GRAPHIQUE 13 : NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES

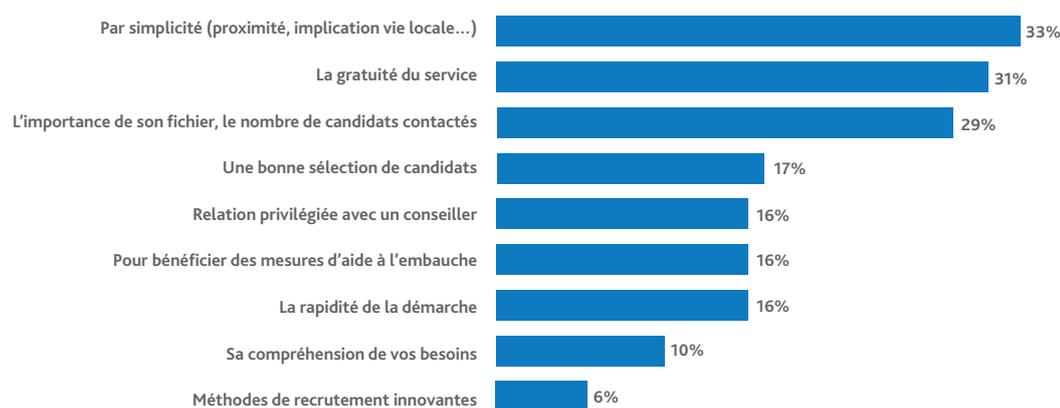


Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2024 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2024, France Travail

PRÈS DES TROIS QUARTS DES ÉTABLISSEMENTS FERONT APPEL À FRANCE TRAVAIL POUR LES AIDER DANS LEURS PROJETS DE RECRUTEMENTS

Comme en 2023, près de trois employeurs sur quatre (72%) envisagent en 2024 de passer par les services de France Travail pour recruter. Pour huit établissements sur dix, ce recours se fait dès le début de la démarche, de manière exclusive (33% des cas) ou en association avec d'autres intermédiaires de l'emploi (dans 47% des cas). La simplicité d'accès aux services de France Travail, la gratuité du service et l'importance de son fichier de candidats, sont les principales raisons avancées par les recruteurs qui font appel à France Travail.

GRAPHIQUE 14 : LES DEUX MOTIFS PRINCIPAUX DE RECOURS À FRANCE TRAVAIL PAR LES RECRUTEURS



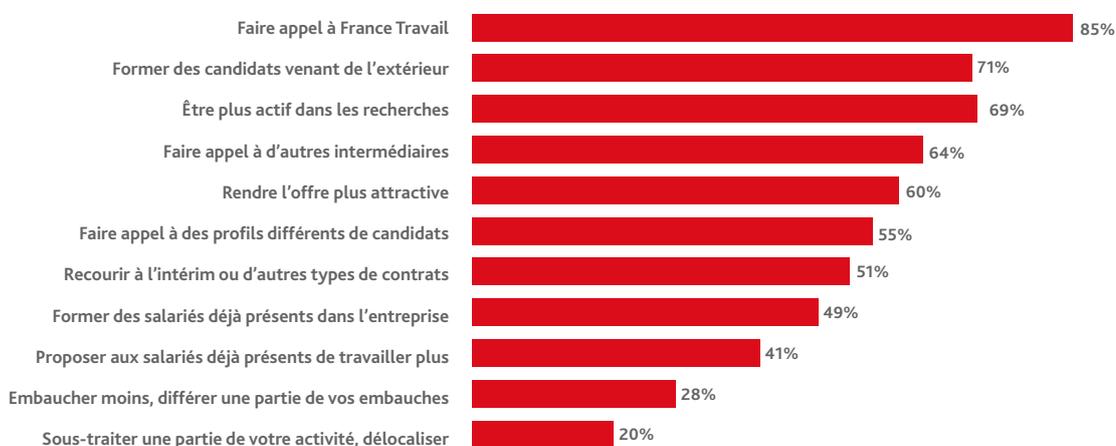
Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2024, et envisageant de recourir à France Travail
Source : Enquête complémentaire BMO 2024, France Travail

Parmi les établissements qui ne feront pas appel à France Travail, deux établissements sur cinq déclarent ne pas en avoir l'utilité puisqu'ils ont déjà un candidat en vue ou parce qu'ils reçoivent suffisamment de candidatures spontanées.

FRANCE TRAVAIL : PREMIER RECOURS EN CAS DE DIFFICULTÉS

En cas de difficulté de recrutement, comme en 2023, une grande majorité des recruteurs (85% contre 86% en 2023) compte sur France Travail pour les aider dans leur recrutement. Les autres intermédiaires de l'emploi seront également fortement mobilisés par près des deux tiers des employeurs (64%). La formation de candidats venant de l'extérieur demeure aussi une solution privilégiée qui séduit sept recruteurs sur dix (71%). Plus des deux tiers des recruteurs (69%) envisagent d'être plus actifs dans leurs recherches. Dans trois cas sur cinq, ils essaieront de rendre leur offre d'emploi plus attractive. D'autres solutions sont fréquemment envisagées : faire appel à des profils différents de candidats (55%), avoir recours à de l'intérim ou d'autres types de contrats (51%) ou encore former des salariés déjà présents dans l'entreprise (49%). Moins souvent évoquées, les dernières options qui s'offrent aux employeurs consistent à proposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise de travailler plus (41%), d'embaucher moins en envisageant de différer une partie des embauches (28%) ou encore de sous-traiter une partie de l'activité (20%).

GRAPHIQUE 15 :
TYPE DE SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2024 pour lequel ils anticipent des difficultés
Source : Enquête complémentaire BMO 2024, France Travail

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE PAR RÉGION

Le volume de projets de recrutement diminue entre 2023 et 2024 pour toutes les régions. À de rares exceptions près, cette baisse du volume de recrutements est assortie d'une baisse des difficultés anticipées.

Les Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Normandie connaissent les plus fortes baisses de volume de recrutements (respectivement -14,7%, -13,1%, -10,8% et -10,3%). Les difficultés anticipées diminuent fortement pour la Normandie (-8,2 points) et pour Auvergne-Rhône-Alpes (-5,4 points) alors qu'elles diminuent faiblement pour Provence-Alpes-Côte d'Azur (-1,4 points) et qu'elles augmentent pour les Hauts-de-France (+1,5 points).

La Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie, le Grand-Est et la Bretagne connaissent des évolutions similaires à la moyenne nationale.

En Île-de-France, les difficultés anticipées baissent moins qu'en moyenne nationale (-1,9 point). Elles augmentent en Bourgogne-Franche-Comté (+0,3 point). À l'opposé, dans les Pays de la Loire et en Centre-Val de Loire, elles baissent plus qu'en moyenne nationale (respectivement -9,1 points et -8,7 points).

TABLEAU 5 :
PROJETS ET DIFFICULTÉS PAR RÉGION

Région	Nombre de projets de recrutements pour 2024	Evolution 2024/2023 (en %)	Part de projets difficiles pour 2024 (en %)	Evolution de la part de projets difficiles entre 2024 et 2023 (en points)
Île-de-France	489 900	-6,6%	53,2%	-1,9
Auvergne-Rhône-Alpes	321 700	-13,1%	57,2%	-5,4
Nouvelle-Aquitaine	312 900	-7,3%	65,6%	-4,7
Occitanie	261 800	-6,5%	52,6%	-5,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	247 600	-10,8%	61,8%	-1,4
Grand Est	193 300	-4,9%	54,8%	-3,1
Pays de la Loire	189 100	-7,6%	59,7%	-9,1
Hauts-de-France	176 500	-14,7%	51,8%	1,5
Bretagne	152 900	-6,4%	59,7%	-4,4
Normandie	125 300	-10,3%	61,4%	-8,2
Centre-Val de Loire	100 300	-3,0%	61,6%	-8,7
Bourgogne-Franche-Comté	99 400	-7,7%	56,0%	0,3
Réunion	37 900	-6,3%	41,6%	0,3
Corse	27 200	-7,1%	66,9%	0,2
Guadeloupe	16 300	-7,2%	47,9%	3,0
Martinique	14 000	-14,5%	63,8%	3,4
Guyane	9 200	-3,1%	50,7%	0,9
Mayotte	6 300	-13,0%	64,2%	15,1
Total France	2 781 700	-8,5%	57,4%	-3,6

Source : Enquête complémentaire BMO 2024, France Travail

SOURCES ET MÉTHODES

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) est une initiative de France Travail, réalisée avec l'ensemble des directions régionales et le concours du CRÉDOC. L'enquête BMO est avant tout un outil d'aide à la décision pour France Travail qui peut ainsi mieux connaître les intentions des établissements en matière de recrutement et adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension.

L'enquête BMO 2024 a été réalisée entre octobre et décembre 2023 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte). Le champ de cette dix-septième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...) et pour finir les officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères, police, justice...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...). Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 217 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 2 455 019 établissements entrant dans le champ de l'enquête, 1 695 808 ont ainsi été interrogés, par voie postale, web ou téléphonique. Un dispositif spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, 426 091 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

L'enquête BMO 2024 utilise la nouvelle nomenclature des familles professionnelles dite « FAP 2021 ». Par rapport à l'ancienne nomenclature, les ouvriers qualifiés et peu qualifiés sont par exemple regroupés dans certains cas, les métiers du bâtiment et travaux publics et ceux de la maintenance sont davantage détaillés, un domaine comprenant les métiers transverses de l'industrie a été créé, les métiers de la banque et des assurances sont classés selon la fonction exercée, certains métiers comme les chargés d'études socio-économiques, les chefs de projets et directeurs de services informatiques ou les aides médico-psychologiques sont désormais identifiés (cf. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-2021>).

Directeur de la publication
Thibaut GUILLUY

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation



EN SAVOIR PLUS

CHAMKHI A., LAINÉ F.,
RODRIGUEZ O. (2021),

« Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°68, Pôle emploi.

CHARTIER F., GAUMONT S.,
LAINÉ F., (2023),

« Enquête Besoins en Main d'œuvre : de fortes difficultés de recrutement en 2023 », *Éclairages et Synthèses*, n°76, Pôle emploi.

CHARTIER F., GAUMONT S.,
LAINÉ F., (2022),

« Enquête Besoins en Main d'œuvre : les employeurs anticipent de fortes difficultés de recrutement en 2022 », *Éclairages et Synthèses*, n°70, Pôle emploi.

CHARTIER F., DUCATEL V.,
LAINÉ F., NIANG M., (2023),

« Les tensions sur le marché du travail en 2022 », *Dares résultats*, n°59.

DARES (2024),

La nomenclature des familles professionnelles 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-2021>

GAUMONT S., LAINÉ F.,
VROYLANDT T. (2021),

« Enquête Besoins en Main d'œuvre : les employeurs prêts à embaucher en 2021 », *Éclairages et Synthèses*, n°67, Pôle emploi.

JUGAND O. ET LAINÉ F. (2020),

« Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ? », *Éclairages et Synthèses*, n°56, Pôle emploi.

France Travail
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

WWW.FRANCETRAVAIL.ORG

